

解除劳动关系未书面说明理由

公司无故辞退员工被判赔偿11万元

□本报记者 赵新政

劳动者如果存在严重违纪、严重失职、营私舞弊等行为，按照《劳动合同法》第39条规定，用人单位可以解除其劳动合同。《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第13条则规定：“因用人单位作出的开除、除名、辞退、解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。”

陈如意（化名）所在公司与他解除劳动关系时，仅在通知书上写明解除的时间，没有写解除的理由。因此，他认为公司构成违法解除劳动合同要求赔偿11余万元。公司辩称，其未在通知上写辞退原因是为了给员工留面子，方便其职业发展。事实上，陈如意系因徇私舞弊被辞退的。

对于公司在诉讼过程中补充的这个理由，法院认为，公司在解除员工劳动关系时未告知解除事由，事后口头补充的解除事由不能产生溯及既往的效果，该行为应视为无理由单方解除劳动关系。因公司辞退陈如意的决定不符合法律规定，法院于9月30日终审判决支持陈如意的索赔请求。

辞退员工不说理由
公司被指行为违法

陈如意说，他于2017年7月20日入职，公司与他签订了期限至2022年7月19日的劳动合同。合同约定其从事软件开发业务，职务为软件开发工程师兼营产品推销工作，薪酬待遇为基本工资加业务提成。

“在公司工作期间，我前两年的主要工作是开发新产品。后来，因产品推广需要，公司安排的出差任务比较多。”陈如意说，他离职前12个月平均工资为16382.36元，离职时在公司连续工作时间为3年2个月。

“2020年9月23日，公司向我送达《解除劳动合同通知书》。”陈如意说，该通知的内容为：“公司决定从2020年9月22日与你解除劳动合同，请于2020年9月22日办理完离职交接手续。”

“对于解除劳动关系一事，因事先已经有所耳闻，我不感到惊讶！对于通知的内容，我不认同。”陈如意说，因与公司在业务推广、差旅费用报销、工资提成等方面存在争议，他想知道公司辞退他的原因究竟是什么，但公司在通知中回避了这一问题。

“既然公司在通知中未说明辞退我的原因，从文字表述来理解，我就可以认为公司系无理由解除劳动关系，亦即无故解除劳动关系。这样做是违法的！”陈如意说，他为此曾与公司负责人交涉，但对方始终未给予明确答复。

在此情况下，陈如意向劳动争议仲裁机构提出申请，以公司构成违法解除劳动关系为由，请求裁决公司向他支付赔偿金及相关业务提成费用。仲裁裁决支持了他的部分请求，公司不服该裁决，向一审法院提起诉讼。

公司无故解除合同
员工提出索赔请求

公司诉称，其之所以未在解除劳动关系通知写明相关原因，主要是考虑陈如意个人的感受。如果公司不顾情面，将其徇私舞弊、严重违纪的事实以白纸黑字的形式在通知书中载明，那对其个人自尊心将是个不小的打击，对其职业发展也将造成不利的影响。对于公司这样的良苦用心，他不仅不领情，相反，还以公司构成违法为由要求赔偿，其理由是十分荒谬的，是不应该得到法律支持的。

陈如意辩称，其在职时尽心尽力为公司做贡献并取得不俗的业绩，公司却没有按照制度规定兑现其应当得到的劳动报酬。其通过正当渠道正常表达意见，被公司视为干扰其他同事的工作且造成不利影响，并给他扣上只要组织照顾不要组织纪律的帽子。到了辞退的时候，公司竟然大发慈悲，称为顾及其感受及职业发展才无理由将其辞退，他不认同这种相互矛盾的说法和做法。

“事实上，公司之所以这样做，是想利用其在劳动关系中的强势地位，辞退任何一个其不喜欢的员工，且不需要给出任何理由。”陈如意说，公司这种想法和做法是错误的，是违反法律规定。

一审法院认为，本案争议的焦点是公司单方作出解除与陈如意的劳动合同是否合法。经查，公司于2020年9月23日向陈如意发出《解除劳动合同通知书》，因劳动合同的单方解除权为形成权，故双方劳动关系在陈如意收到该通知书时解除。

根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第13条规定，因用人单位作出的开除、除名、辞退、

解除劳动合同、减少劳动报酬、计算劳动者工作年限等决定而发生的劳动争议，用人单位负举证责任。一审法院认为，本案应当由公司举证证明其单方解除劳动关系的合法性。而公司的书面解除劳动关系通知并没有载明其单方解除的理由，故应视为未书面通知陈如意，公司作出单方解除的理由。

虽然公司主张在发送书面通知时已告知陈如意解除原因为其违反公司规章制度，但公司对此并没有举证证明，且陈如意不予认可，一审法院认为，公司应当对此承担举证不能的不利后果。

尽管公司在仲裁阶段补充了单方解除的理由，但劳动关系解除事实在2020年9月23日已经发生，一审法院认为，公司在当时未告知解除事由，事后口头补充解除事由，不能产生溯及既往的效果，故认定公司在单方作出解除劳动关系时并未告知陈如意解除事由。

因公司没有提出解除劳动关系的理由即作出单方解除的决定，应当视为无理由单方解除，该解除决定的作出并不符合法律的规定，因此，一审法院根据《劳动合同法》第47条、第48条的规定，判决公司应当支付陈如意违法解除劳动合同的赔偿金。经核算，该赔偿金的数额为114676.52元，而陈如意的请求数额为114659.02元较该数额低，但应视为其对自己权利的处分，而且应当以此为限。同时，驳回陈如意的其他诉讼请求。

单方解除构成违法
公司承担赔偿责任

公司不服一审法院判决，上诉称本案在劳动仲裁及一审审理中认定的事实，已经证明陈如意的行为严重违反《劳动合同法》第39条相关规定，公司有权依法

解除其劳动关系。因公司的解除行为合法，故依法不应向其支付经济赔偿金。然而，一审法院指鹿为马，认为公司没有举证证明陈如意违反公司规章制度并判決公司向其支付违法解除劳动关系赔偿金是错误的，应予纠正。

公司认为，陈如意徇私舞弊，利用内部交易，赚取巨额合同差价，严重侵害公司利益的行为，给公司造成了2000多万元货款的经济损失。据此，申请二审法院撤销原判。

二审法院审理认为，本案系劳动合同纠纷，争议焦点为公司应否向陈如意支付违法解除劳动合同赔偿金。按照《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释》第13条规定，公司应当承担解除劳动关系合法的证据。而公司在书面通知中并未载明其单方解除与陈如意之间劳动关系的理由，即公司未书面告知陈如意作出单方解除的事由，应视为公司无理由单方解除与陈如意之间的劳动关系，该行为属于违法解除。由此，原审判决公司支付违法解除劳动合同赔偿金正确。

另外，公司主张陈如意存在徇私舞弊等侵害公司利益的行为，但未提供充分证据予以证明，其以此为由提起上诉，理据不足，相关诉求不能获得支持。

二审中，陈如意主张按照公司奖金制度，其可享有发货提成225633.8元。二审法院认为，其提交的《订购合同》及《采购合同》均为复印件，对没有原件核对无法核实其真实性，故无法认定其完成业绩的数额。其虽提交了网上打印的发货以及收货的证据，但没有提交其他合法有效的证据证实上述货物系其签订购销合同的货物，故其主张的发货提成依据不足。

鉴于原审认定事实清楚，适用法律正确，二审终审判决驳回公司上诉，维持原判。

利用假离婚逃避赔偿责任，无效！

近日，读者郭沁文向本报咨询说，他女儿受雇于个体工商户黄某。8月初，其女儿在上班时间、上班地点，因工作原因死亡后被认定为工伤。因黄某没有为其女儿办理工伤保险，他曾要求黄某赔偿损失。但黄某为了逃避责任，通过假离婚将房屋等全部财产转移给妻子，导致自己丧失赔偿能力。他想知道该怎么做？

法律分析

郭沁文可以通过诉讼撤销黄

某夫妻对财产的分割协议，或确认该转让行为无效。

一方面，其可以诉请法院撤销黄某夫妻对财产的分割协议。

《民法典》第五百三十八条、第五百四十一一条分别规定：“债务人以放弃其债权、放弃债权担保、无偿转让财产等方式无偿处分财产权益，或者恶意延长其到期债权的履行期限，影响债权人的债权实现的，债权人可以请求人民法院撤销债务人的行为。”

“撤销权自债权人知道或者应当

知道撤销事由之日起一年内行使。自债务人的行为发生之日起五年内没有行使撤销权的，该撤销权消灭。”鉴于黄某通过离婚无偿转移财产、逃避赔偿义务的行为，已经损害你的合法债权，故只要其在一年以内行使撤销权，法院应当撤销。

另一方面，其可以诉请法院确认黄某对财产的转让无效。

《民法典》第一百五十四条、第一百五十五条分别规定：“行为人与相对人恶意串通，损害他人

合法权益的民事法律行为无效。”“无效的或者被撤销的民事法律行为自始没有法律约束力。”恶意串通是指行为人之间相互串通，明知其行为会损害国家、集体或者第三人利益而故意为之，客观上损害了国家、集体或者第三人的利益。本案中，黄某与妻子相互串通，以“离婚”为名行逃避赔偿责任之实，客观上也确已造成其无法获得赔偿，故黄某转移财产的行为自始就对其没有法律约束力。

颜东岳 法官

劳资双方订立协议
放弃加班费有效吗？

编辑同志：

我于2021年3月入职某科技公司，订立了1年期的劳动合同，约定月工资10000元。公司在与我订立劳动合同时，还要求另外签一份协议作为劳动合同的附件，协议内容包括“我自愿申请加入公司攻关项目，放弃加班费。”加入攻关项目组后，我每天都要加班2小时左右。攻关项目结项后，我因个人原因提出辞职。

请问：我在办理离职手续时能否要求科技公司支付加班费？

读者：过庆田

过庆田读者：

《劳动合同法》第三条规定：“订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。”第三十一条规定：“用人单位应当严格执行劳动定额标准，不得强迫或者变相强迫劳动者加班。用人单位安排加班的，应当按照国家有关规定向劳动者支付加班费。”

《劳动法》第四十四条规定对支付加班费的具体标准作出了规定，即“有下列情形之一的，用人单位应当按照下列标准支付高于劳动者正常工作时间工资的工资报酬：（一）安排劳动者延长工作时间的，支付不低于工资的150%的工资报酬；（二）休息日安排劳动者工作又不能安排补休的，支付不低于工资的200%的工资报酬；（三）法定休假日安排劳动者工作的，支付不低于工资的300%的工资报酬。”

上述规定表明，用人单位负有向劳动者支付加班费的法定责任。用人单位谋求企业发展的同时，必须守住不违反法律规定、不侵害劳动者合法权益的底线。

《劳动合同法》第二十六条规定：“下列劳动合同无效或者部分无效：（一）以欺诈、胁迫的手段或者乘人之危，使对方在违背真实意思的情况下订立或者变更劳动合同的；（二）用人单位免除自己的法定责任、排除劳动者权利的；（三）违反法律、行政法规强制性规定的。对劳动合同的无效或者部分无效有争议的，由劳动争议仲裁机构或者人民法院确认。”

本案中，科技公司与你约定放弃加班费的协议，不仅免除了科技公司的法定责任、排除了你的工资报酬权，也违反了法律强制性规定，应当认定为无效。既然放弃加班费的协议无效，你当然有权要求科技公司依法支付加班费。如果科技公司拒绝支付加班费，那么，你可以通过申请劳动争议仲裁或者诉讼的途径解决。

潘家永 律师